MÉMOIRE SUR LE PROJET DE RÈGLEMENT CONCERNANT LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

MÉMOIRE DÉPOSÉ À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE
DES INSTITUTIONS LE 25 SEPTEMBRE 1985

Suzanne Messier
Service de la recherche
1985-09-25

Dactylographie et mise en page

Diane Tardif

Dépôt légal: 4ème trimestre 1985
ISBN: 2-550-12515-0
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Préambule: Le C.S.F. réclame une politique globale de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité ---------p. 1

Section I: Dispositions générales ----------p. 6

Article 1 ----------p. 6

1) dans le cas des programmes volontaires ----------p. 7

2) dans le cas des ministères et organismes ----------p. 8

3) dans le cas des institutions publiques ----------p.10

4) dans le cas de l'obligation contractuelle ----------p.11

Section II: Égalité dans l'emploi ----------p.12

Article 2 ----------p.12

Article 3 ----------p.13

Article 4 ----------p.15

Article 5 ----------p.16

Article 6 ----------p.17

Article 7 ----------p.19

Article 8 ----------p.19

Article 9 ----------p.20

Article 10 ----------p.20

Article 11 ----------p.22

Section III: Égalité dans les services d'éducation offerts au public ----p.25

Conclusion ----------p.27

Rappel des recommandations ----------p.30

Références ----------p.34

Préambule: Le C.S.F. réclame une politique globale de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité.

A l'automne 1978, le Conseil du statut de la femme a déposé au gouvernement sa politique d'ensemble Pour les Québécoises: égalité et indépendance. Parmi les nombreuses recommandations, cinq concernaient expressément l'accès à l'égalité, à l'époque appelé action positive ou égalité dans l'emploi. En plus de demander un amendement à la Charte pour permettre des programmes d'accès à l'égalité(PAE), nous recommandions notamment:

-que la Commission des droits de la personne(CDP) ait le pouvoir d'approuver et de contrôler les programmes mis en place dans les entreprises (4.50);

-que la CDP et le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre incitent les employeurs à créer dans leurs entreprises des PAE (4.51);

-que le gouvernement intensifie la mise en oeuvre de PAE au sein de la fonction publique (4.53);

-que le gouvernement lie l'octroi de subventions ou de contrats à des entreprises du secteur privé ou à des organismes para-publics,à l'existence de PAE (4.54)

En octobre 1981, le C.S.F. présentait à la Commission permanente de la Justice son mémoire[1] concernant la Charte des droits et libertés de la personne. Il est encore une fois intéressant de rappeler les recommandations alors mises de l'avant; principalement, nous reprenions à notre compte les propositions formulées par la Commission des droits de la personne du Québec en vue d'amender la Charte; de plus, nous demandions que la CDP amène les syndicats à endosser le principe des PAE et, conséquemment, à collaborer à l'implantation de tels programmes et ce dans le cadre de comités paritaires. Enfin, nous recommandions que la CDP soutienne particulièrement les travailleuses non-syndiquées dans leur démarche.

En juin 1982, le gouvernement québécois déposait à l'Assemblée nationale le projet de loi 86 modifiant la Charte des droits et libertés de la personne que le C.S.F. commentait dans un document remis au Ministère de la Justice en octobre 1982[2]. Nous déplorions alors le choix du gouvernement de favoriser les programmes volontaires plutôt que de lier à l'existence de PAE, l'octroi de subventions et de contrats aux entreprises et organismes para-publics. Nous dénoncions également le mutisme du gouvernement en ce qui a trait à la place des représentants(es) des employés(es) dans l'élaboration et la mise en application de PAE.

En juillet 1983, le C.S.F. était consulté par le ministère de la Justice sur un premier projet de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité. Le C.S.F. a longuement analysé ce projet de règlement et, par la même occasion, a présenté au ministère de la Justice sa propre proposition de règlement[3]. Nos commentaires s'inspiraient grandement de ces deux constatations: par définition, un PAE comporte nécessairement des mesures préférentielles; il doit être élaboré après une analyse la plus complète possible de la situation des groupes cibles dans l'entreprise.

Le 15 novembre 1983, le C.S.F. rencontrait le ministère de la Justice pour échanger directement sur les deux projets de règlement. En juin 1984, un nouveau projet de règlement était rédigé, puis modifié en octobre 1984.

Depuis octobre 1981, le C.S.F. a donc accordé beaucoup d'importance à ce dossier et il se réjouit aujourd'hui que l'occasion lui soit de nouveau donnée de faire valoir ses commentaires, cette fois sur la dernière version du projet de règlement publiée dans la Gazette officielle du Québec le 26 juin 1985.

Le C.S.F. est, de façon générale, satisfait de la formulation de ce règlement. Mises à part ses réserves sur la portée du règlement,

nous nous réjouissons de constater que plusieurs de nos interventions auprès du ministère de la Justice ont porté fruit. Toutefois, nous sommes déçues du fait que le règlement ne touche que les programmes recommandés et imposés alors que le C.S.F. souhaite qu'il s'applique à toute personne qui mettra en oeuvre un programme d'accès à l'égalité. Considérant que le règlement fournit les définitions qui caractérisent un tel programme et les modalités essentielles à son implantation, nous espérons que le gouvernement saura modifier le libellé de l'article 1.

Par ailleurs, le C.S.F. réclame une politique globale de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité. Cette demande fait suite à la présentation par le gouvernement de son plan d'action en matière d'accès à l'égalité lors de la conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises, Décisions 1985. Il avait alors dévoilé un plan constitué de cinq éléments: programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique, obligation contractuelle, comité aviseur, soutien aux institutions publiques, pairage avec des entreprises françaises et fonds d'aide.

Si ce n'est des communiqués de presse[4] du 17 mai et du 13 juin 1985 qui corroboraient les annonces publiques, nous n'avons reçu depuis lors aucun renseignement supplémentaire. Nous sommes bien conscientes de la portée de ce plan d'action. C'est pourquoi nous jugeons ces informations insuffisantes et nous avons, dans un communiqué rendu public le 26 juin 1985[5], réclamé des précisions, notamment sur l'obligation contractuelle et sur le comité aviseur.

L'obligation contractuelle

Le C.S.F. se réjouissait alors de la décision visant à ce que les entreprises qui obtiennent un contrat gouvernemental soient dans l'obligation de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité ayant comme clientèle cible, les femmes.

Les programmes volontaires, recommandés ou imposés ne pouvant suffire à éliminer la discrimination systémique, nous considérons que l'obligation contractuelle constitue actuellement la meilleure garantie de la mise en application de programmes nombreux et efficaces. Toutefois, nous nous inquiètons de la pertinence d'appliquer au Québec les mêmes critères qu'au niveau fédéral pour identifier les entreprises contractantes. Actuellement, le Québec songe à imposer cette obligation aux entreprises dont le contrat est supérieur à 200 000$ et qui embauchent au moins 100 employés. Ne faudrait-il pas réduire les exigences en ce qui touche le nombre d'employés et le montant du contrat pour mieux les adapter à notre structure industrielle, dont on sait qu'elle est surtout composée de petites et de moyennes entreprises,et ainsi toucher un nombre appréciable d'entreprises? Après avoir exclu les entreprises de construction, le gouvernement fédéral a dénombré près de cinq cent entreprises visées par l'obligation contractuelle. Combien pourraient être touchées au Québec? Comment seront définis les termes "achat de biens et de services"? Ne faudrait-il pas appliquer l'obligation contractuelle aux entreprises qui obtiennent non seulement des contrats mais également des subventions substantielles du gouvernement tel que réclamé par le C.S.F. dès 1978? Il nous semblerait intéressant que le présent règlement définisse tous ces termes et conditions.

Il est vrai que le gouvernement fédéral est en train de définir les règles qui s'appliqueront aux entreprises contractant avec lui. La loi 62 définit les obligations minimales que devront respecter les entreprises de juridiction fédérale embauchant cent employés(es) et plus et les sociétés de la Couronne. Le Québec pourrait vouloir s'en inspirer. Toutefois, il ne peut s'y limiter. Effectivement, le Québec a fait le choix heureux, nous semble-t-il, de miser sur l'adoption de programmes d'accès à l'égalité pour éliminer la discrimination systémique, programmes qui comprennent notamment des mesures de redressement préférentielles. Ottawa a plutôt choisi l'engagement au

principe de l'équité en matière d'emploi, engagement qui ne nécessite pas expressément la mise sur pied de programmes comprenant une étape de diagnostic, la fixation d'objectifs quantitatifs, l'encadrement d'un échéancier mais surtout n'obligeant pas des mesures de redressement préférentielles.

Le gouvernement du Québec aurait raison d'adopter des règles qui soient en concordance avec le gouvernement fédéral pour faciliter la tâche aux entreprises faisant affaire avec les deux niveaux de gouvernement. Toutefois, les objectifs poursuivis par les programmes québécois étant supérieurs à ceux visés par le fédéral, il est normal que le Québec manifeste des exigences de contenu plus précises. Le Québec s'étant déjà engagé en mai 1985 à mettre en force l'obligation contractuelle, il doit aujourd'hui définir les règles du jeu dans le cadre de ce règlement afin de rendre effective le plus rapidement possible cette obligation aux entreprises québécoises.

Le Comité aviseur

La création d'un Comité aviseur sur l'accès à l'égalité pourrait constituer une mesure intéressante pour assurer le succès des programmes d'accès à l'égalité au profit des femmes mais sa composition, telle qu'annoncée lors de Décisions 1985 gagnerait, nous semble-t-il, à être revue de façon à faire une place plus grande aux employées non syndiquées. Alors que l'on prévoit quatre personnes désignées par les organismes patronaux et quatre autres du milieu syndical, on n'invitera qu'une seule personne représentant les travailleuses non syndiquées. Or, le C.S.F. a déjà fait valoir l'importance de retrouver à cette même table non seulement une mais quatre femmes représentant les non syndiquées.

De plus, le Conseil du statut de la femme devrait avoir sa place à ce comité, étant donné la mission et l'implication de son organisme dans l'accès à l'égalité. A cet effet, il est bon de rappeler

que les femmes constituent le principal groupe cible visé par les PAE et, qu'à cet égard, le C.S.F. existe pour représenter leurs intérêts auprès du gouvernement.

En conclusion, nous rappelons la nécessité d'une politique globale de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité. Il ne s'agit pas seulement de bien formuler les articles d'un règlement, il faut que tous ces efforts se conjuguent dans un contexte qui favorise l'adoption de programmes d'accès à l'égalité au gouvernement, dans les institutions publiques et dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle.

SECTION I: Disposition générale

ARTICLE I: "Le présent règlement s'applique à toute personne qui élabore, implante ou applique un programme d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission ou à la suite d'une ordonnance du tribunal".

Cet article détermine la portée du règlement, c'est-à-dire à quel organisme s'applique le règlement, qui devra en tenir compte, qui y sera assujetti. Dans le contexte québécois actuel, plusieurs entités pourront ou devront implanter un PAE:

. La loi 86 en définit quatre:

- les ministères et organismes gouvernementaux (art.86.7);
- les entreprises de leur propre initiative (art.86.2);
- les entreprises qui se verront recommander un PAE par la Commission québécoise des droits de la personne (art.86.3, alinéa 1);
- les entreprises qui, suite à une ordonnance du tribunal, devront implanter un PAE (art.86.3, alinéa 2).

. Le gouvernement a indiqué lors de Décisions 1985 qu'il entendait favoriser l'adoption de PAE par :

-les entreprises soumises à l'obligation contractuelle;

-les institutions publiques des réseaux des Affaires sociales, de l'Education et du monde municipal soutenues par le gouvernement.

Le C.S.F. considère l'article 1 comme le plus important du règlement puisqu'il fixe la portée des articles subséquents. Tel que rédigé, il vise seulement deux des six types d'entreprises qui mettront en oeuvre des PAE: les programmes recommandés et les programmes imposés.

Pourtant, dans tous les projets de règlement antérieurs à juin 1985, l'article 1 précisait de la même façon l'application du règlement:

> "Le présent règlement s'applique à toute personne qui élabore, implante ou applique un programme de sa propre initiative, sur recommandation de la Commission ou à la suite d'une ordonnance du tribunal ainsi qu'aux ministères et organismes du gouvernement".

Le C.S.F. s'inquiète du fait que la portée du règlement soit ainsi limitée et demande que le gouvernement adopte à cet effet sa position antérieure. Il est vrai que la loi 86 n'a pas été mise en vigueur dans son intégralité; l'alinéa 1 de l'article 86.2 prévoyant l'approbation préalable de la Commission des droits de la personne n'a pas été retenu. Mais cela ne justifie pas, par ailleurs, le gouvernement d'amoindrir ainsi l'application du règlement. Il n'y a rien de superflu au règlement. Tout PAE devrait donc y être conforme. C'est pourquoi le C.S.F. recommande que <u>le présent règlement s'applique à toute personne qui élabore, implante ou applique un programme d'accès à l'égalité</u>, peu importe qu'il s'agisse de programmes volontaires, recommandés par la Commission, imposés par le tribunal ou qu'il s'agisse du gouvernement (ministères, organismes et institutions publiques) ou, enfin, de l'obligation contractuelle.

1- <u>Dans le cas des programmes volontaires</u>

Le gouvernement, en mettant en vigueur la loi 86 sauf l'article 86.2 alinéa 1, rend légaux les programmes volontaires sans toutefois qu'il y ait obligation d'obtenir l'autorisation préalable de la Commission des droits de la personne. Pour le C.S.F., lever cette obligation ne

signifie pas permettre de déroger au règlement qui définit le cadre de tout PAE: il s'agit plutôt de libérer les entreprises du contrôle à priori de la CDP en maintenant toutefois l'exigence d'être soumis au règlement.

Lorsqu'il a publicisé le dépôt du projet de règlement, le gouvernement a reconnu que "ce projet propose des balises" et que "les entreprises qui désirent implanter un tel programme pourront s'inspirer du règlement".[6] Nous considérons important que toutes les parties concernées lors de la mise en oeuvre de PAE soient protégées et cette garantie est apportée par la méthodologie intrinsèque au PAE. Effectivement, les différentes étapes de diagnostic et d'élaboration prévues permettent de s'assurer que les mesures adoptées seront proportionnelles à l'ampleur de la situation de discrimination à corriger dans l'entreprise. Sinon, il pourrait arriver que les mesures retenues jouent au détriment soit des groupes cibles, soit encore des autres employés(es). Il est donc souhaitable que l'employeur se protège en adoptant un programme conforme aux modalités définies par le législateur. D'ailleurs, les représentants des employeurs tel le Conseil du patronat ont toujours réclamé l'adoption d'un règlement sur cette question. Ce qu'ils contestaient, c'était le contrôle préalable de la CDP. C'est pourquoi le C.S.F. recommande que les programmes volontaires soient assujettis au règlement sur les PAE.

2- Dans le cas des ministères et organismes

Rappelons qu'en 1982, le C.S.F. exprimait sa déception de voir le gouvernement se soustraire aux pouvoirs conférés à la Commission des droits de la personne. Nous déplorons maintenant le fait que le gouvernement ne soit pas non plus concerné par ce règlement. Après avoir exigé de ses ministères et organismes l'implantation de PAE dans le délai qu'il fixe (loi 86, art.86.7), le gouvernement n'entend pas les assujettir au texte législatif qui en définit les modalités. Le C.S.F. interprète cette décision ainsi: tout se passe

comme si le gouvernement disait "je vous oblige mais je ne vous dis pas à quoi". Cette obligation pourrait donner lieu à une interprétation abusive.

Pourtant, nous nous réjouissions des annonces faites par le gouvernement lors de Décisions 85 à l'effet de privilégier enfin une approche plus directive dans l'application des PAE dans la fonction publique. Aujourd'hui, nous doutons que les mesures annoncées, bien que jugées intéressantes, suffisent à corriger les effets de la discrimination passée. Considérant le peu de ressources humaines actuellement consacrées à ce dossier par le Conseil du trésor, considérant que la directive concernant l'application du rangement par niveau (article 53 de la Loi sur la fonction publique) incite peu à choisir une personne d'un groupe cible, considérant que le règlement sur la tenue de concours n'accorde pas de priorité aux concours réservés dans le cas où la représentation des groupes cibles est faible et enfin, considérant surtout que tous ces moyens ne seront pas intégrés dans une démarche globale et planifiée telle que définie dans le règlement sur les PAE, nous doutons de l'efficacité des programmes mis en place dans la fonction publique.

Il est d'ailleurs étonnant d'apprendre que le gouvernement ne veuille pas assujettir ses ministères et organismes à l'application du règlement puisque, dans des documents récents du Conseil du trésor, organisme responsable du contrôle des PAE dans la fonction publique,on faisait mention de plusieurs des éléments théoriquement contenus dans un PAE tels les objectifs numériques. Pourquoi alors ne pas assujettir au règlement les ministères et organismes? Nous questionnons cet état de fait et c'est pourquoi nous recommandons que <u>le règlement s'applique également aux ministères et organismes du gouvernement</u>.

Par ailleurs, le C.S.F. demande à nouveau[7] que le terme "organisme" soit défini et, par conséquent, que le législateur porte en annexe du règlement, la liste des organismes concernés.

3. Dans le cas des institutions publiques

Le C.S.F. se réjouit que le gouvernement du Québec prenne les moyens pour inciter et soutenir les organismes des réseaux des Affaires sociales, de l'Education et du monde municipal dans la mise en oeuvre de PAE, mesures annoncées lors de Décisions 1985. Afin que ces institutions démarrent sur la bonne voie, il serait toutefois souhaitable qu'on les assujettisse au règlement. Autrement, chacun de ces organismes peut mettre en place un programme qui ne respecte pas la démarche des PAE. L'effet d'entraînement risque d'en être affecté et on ne pourra comparer les organismes entre eux relativement à l'application des PAE, étant donné la nature différente des programmes.

Déjà les problèmes de nomenclature sont nombreux, qu'on pense au "Positive Action" américain, à l'"équité en matière d'emploi" canadien, à l'"égalité en emploi" de la fonction publique québécoise, de l'"égalité des chances". Tous ces concepts se réfèrent à des réalités et à des exigences différentes, bien que toutes du même domaine. Si le législateur ne s'assure pas enfin que ce qu'il définit dans son règlement soit consacré dans la pratique, il contribuera à nourrir la confusion en ce domaine. Il est probable que les institutions publiques s'inspireront du règlement mais le "peut" ne suffit pas; on doit s'en assurer par un "doit". C'est pourquoi nous recommandons que l'obligation pour les institutions publiques de se conformer au règlement soit prévue à l'article 1.

4- Dans le cas de l'obligation contractuelle

Le C.S.F. estime que l'obligation contractuelle constitue actuellement la meilleure garantie de la mise en application de programmes nombreux et efficaces. Certes, nous souhaitons que cette obligation soit étendue aux entreprises qui bénéficient de subventions substantielles et à celles qui embauchent 50 employés et plus et obtiennent des contrats de 100 000$ et plus. Néammoins, cette mesure est la seule qui entraînera, à notre avis, la mise en oeuvre de vrais PAE dans le secteur privé, à condition, bien sûr, qu'ils soient assujettis au règlement. Autrement, on aura droit à une belle confusion dans les étiquettes et dans la réalité.

Le gouvernement fédéral a également annoncé son intention d'appliquer l'obligation contractuelle. Or, nombre des entreprises qui contractent avec le gouvernement fédéral soumissionnent également avec le gouvernement provincial. Naturellement, elles tenteront de présenter à ces deux paliers de gouvernement, le même programme faisant foi de leur engagement à l'égalité en emploi. Cependant, on ne doit pas oublier que l'équité en matière d'emploi, bien que semblable à l'accès à l'égalité, n'est pas identique. Les objectifs poursuivis par le deuxième sont supérieurs en ce qu'ils visent non seulement à supprimer les obstacles (présents et futurs) à l'emploi mais également à corriger les effets de la discrimination constatée (résidus du passé). Il s'agit là de mesures de rattrapage non prescrites dans l'approche fédérale d'équité en matière d'emploi.

Nous considérons que le présent règlement devrait s'appliquer à l'obligation contractuelle et comprendre les modalités explicites la concernant. Nous convenons que la Commission des droits de la personne, responsable du contrôle du règlement , ne pourra être l'organisme qui fera connaître aux entreprises intéressées à soumissionner, les nouvelles

exigences gouvernementales en matière d'obligation contractuelle. Cette responsabilité relèvera probablement du Conseil du trésor. Toutefois, nous jugeons que la CDP est l'organisme le mieux habilité à contrôler l'application de cette directive. Nous souhaitons donc une collaboration étroite entre le Conseil du trésor et la CDP en cette matière.

Les modalités explicites de l'obligation contractuelle pourraient comprendre les critères identifiant les entreprises visées, les sanctions encourues dans les cas où on ne respecte pas les exigences gouvernementales, les modes de collecte des données établis, les échéances de contrôle, etc. En résumé, le C.S.F. recommande que le présent règlement s'applique à l'obligation contractuelle et comprenne les modalités spécifiques la concernant.

SECTION II: Egalité dans l'emploi

ARTICLE 2 : "Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:

1. les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible;
2. les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;
3. un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;
4. les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter".

S'il fallait identifier par ordre d'importance les articles du règlement proposé, le C.S.F. placerait sûrement le deuxième article immédiatement après le premier. L'énumération de ces quatre éléments, tels qu'exprimés, correspond tout à fait aux attentes du C.S.F. La présence de ces quatre éléments regroupés démontre hors de tout doute que les PAE ne se

limitent pas à des mesures parcellaires et éparses, mais bien qu'il s'agit d'une démarche globale et planifiée qui permettra d'agir de façon énergique et efficace pour corriger une situation qu'on connaîtra parfaitement. En effet, tout bon gestionnaire, pour résoudre une difficulté, quelle qu'elle soit, doit respecter les quatre étapes classiques énoncées à l'article "2" et reprises dans le règlement.

Soulignons par ailleurs la justesse des termes choisis par le législateur et particulièrement ceux utilisés pour décrire les deux premiers éléments:

1. Au premier alinéa traitant des objectifs, le législateur a inscrit avec raison "l'amélioration de la représentation"...plutôt que l'amélioration de la situation"... Pour le C.S.F. le terme représentation signifie "la présence quantitative et qualitative" des membres du groupe cible alors que celui de situation est plus général, moins concret et plus difficilement vérifiable.

2. A l'alinéa 2, le C.S.F. juge approprié qu'on qualifie les mesures pour corriger la situation de discrimination de "nécessaires" et non seulement de "choisies", tel que rédigé dans la version du règlement de juillet 1983. Nous interprétons cette expression comme constituant une obligation pour l'employeur d'adopter toutes les mesures connues qui s'imposent pour accroître la représentation des groupes cibles et non pas seulement celles qu'il juge acceptables ou intéressantes.

En conclusion, le C.S.F. recommande que <u>l'article "2" soit adopté tel que proposé</u>.

ARTICLE 3 : "Les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise. Ils peuvent prévoir des marges.

Ils sont établis en tenant compte, notamment, d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi."

La réalisation des objectifs, exprimés en tant que changements dans la composition des effectifs de l'entreprise à tous les échelons de la hiérarchie, constitue la mesure d'évaluation du PAE. Il est donc primordial que ces objectifs soient définis pour chaque catégorie d'emploi, secteur et service visé.

Il ne faudrait pas confondre les objectifs établis habituellement par l'employeur[8] à des quotas ou normes rigides imposés par un agent extérieur. Nous partageons à ce propos l'opinion émise par la juge Abella dans son rapport d'une commission royale que nous résumons ainsi: les entreprises ont tendance à considérer les quotas comme des objectifs maximaux qu'il n'est pas nécessaire de dépasser; les quotas peuvent engendrer de la résistance en milieu de travail, notamment chez les personnes embauchées ou promues en raison de ces quotas; enfin, ils sont inflexibles.

Toutefois, si la collecte, le classement et la divulgation des données ainsi que l'obligation d'améliorer les pratiques d'emploi ne produisent pas les résultats escomptés, on pourra alors utiliser des quotas. Ils peuvent en outre s'avérer utiles dans les régions et les secteurs d'activité où le nombre de membres des groupes cibles a toujours été excessivement bas[9].

Le C.S.F. ne réclame pas l'imposition de quotas par un organisme extérieur. Il considère que l'employeur lui-même peut définir des objectifs numériques qu'il croit pouvoir atteindre. S'il ne peut les rencontrer dans les délais qu'il s'est lui-même fixés, la mécanique inscrite au règlement prévoit qu'il en fournira les raisons dans son rapport annuel qu'il déposera à la CDP. Le C.S.F. juge que cet exercice émanant de la volonté de l'organisme et non d'une contrainte externe amène quand même les employeurs à atteindre les objectifs qu'ils ont eux-mêmes identifiés comme étant réalisables.

Le deuxième alinéa de l'article "3" précise que les objectifs sont établis en tenant compte de trois types d'analyse. Or, l'étape la plus cruciale lors de la mise en oeuvre d'un PAE étant celle du diagnostic (puisque sur elle repose le succès des autres), le C.S.F. considère primordial, comme le dit le projet de règlement, que les objectifs soient définis à partir des résultats d'analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi. Plus l'analyse de la situation de discrimination sera fouillée, plus précis seront les objectifs numériques et plus adéquates seront les mesures choisies pour y remédier. Nous insistons sur la nécessité de ces analyses: non seulement sont-elles essentielles à la détermination d'objectifs réalistes et précis, mais ce sont elles qui permettront de déceler la discrimination systémique à travers les effets ou résultats discriminatoires d'un système. Les analyses d'effectifs et de disponibilité permettront de savoir où agir, alors que l'analyse du système d'emploi ou scolaire servira surtout à déterminer comment agir.

Le C.S.F. recommande que l'article 3 soit maintenu dans sa forme actuelle.

ARTICLE 4 : "Une analyse d'effectifs indique la situation des employés du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés de l'entreprise, en tenant compte notamment:

1. du nombre d'employés;
2. de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail;
3. de leur formation, de leur expérience, de leurs années de service et de leur mobilité au sein de l'entreprise".

Le C.S.F. accueille avec joie la définition que le législateur donne à l'analyse d'effectifs dans le projet de règlement actuel. Les données

ainsi recueillies serviront à préparer le profil statistique de la main-d'oeuvre tel que souhaité par le C.S.F. comme cinquième élément du rapport annuel. Cette définition rencontre en tous points celle du C.S.F. et c'est pourquoi il recommande d'adopter l'article "4" tel que formulé.

ARTICLE 5 : "Une analyse de disponibilité indique le nombre d'employés du groupe cible qui, en raison de leur compétence, y compris leur aptitude à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pourraient accéder, à l'intérieur de l'entreprise, à des emplois dans lesquels la représentation de ce groupe est faible. Cette analyse indique aussi dans quelle mesure des personnes possédant les caractéristiques du groupe cible sont disponibles sur le marché du travail".

Le C.S.F. se réjouit de la formulation de cet article qui décrit bien les éléments à considérer lorsqu'on mesure la sous-utilisation possible d'un groupe cible. Trois aspects de l'analyse de disponibilité, bien présentés dans le projet de règlement, méritent d'être soulignés. Tout d'abord, on doit considérer deux bassins de main-d'oeuvre possible: l'un à l'interne de l'entreprise et l'autre à l'externe.

En second lieu, le critère de la compétence est exigé à la base, ce qui permet de réfuter les allégations formulées contre les PAE selon lesquelles ils permettraient l'embauche ou la promotion de personnes non compétentes. L'implantation d'un PAE ne forcera pas l'entreprise à recruter du personnel non qualifié ou incompétent qui ne répond pas aux qualifications minimales. Au contraire, l'approche des PAE, loin de nier la compétence comme premier critère à l'embauche, en fait son exigence de base à l'étape de l'analyse de disponibilité.

Troisièmement, il nous apparaît essentiel que le terme "compétence" soit compris dans son sens large, sans quoi l'analyse de disponibilité reflètera nécessairement les mêmes situations d'exclusion que celles dénoncées par les promoteurs des PAE. Pour éviter que le seul volet examiné chez les employés du groupe cible soit celui de la formation déjà

acquise et ne tienne pas compte des personnes qui pourraient facilement l'acquérir, le législateur a, avec raison, précisé qu'on devrait inclure dans le bassin interne de main-d'oeuvre, les personnes qui détiennent "l'aptitude à acquérir la compétence exigée dans un délai raisonnable", ce qui n'était pas le cas dans la version du règlement de juillet 1983. La Saskatchewan a déjà inclus dans son règlement concernant les PAE un article similaire[10] (article 53 biii).

En conclusion, le C.S.F. recommande que l'article "5" soit maintenu dans son intégralité.

Pour évaluer le bassin de main-d'oeuvre sur le marché du travail, il faut disposer de données officielles détaillées, mises à jour régulièrement. Or, nous sommes conscientes qu'il s'agit là d'un travail ardu, délicat et dont les résultats peuvent être très inégaux selon les domaines. Les entreprises étant incapables à peu de frais de compiler ces informations, nous jugeons que cette responsabilité devrait relever du gouvernement et recommandons en ce sens que ce dernier s'engage au moyen de ce règlement, à fournir ces données statistiques aux entreprises qui en auront besoin. Le C.S.F. recommande l'ajout d'un second alinéa à l'article "5" précisant que le gouvernement fournit aux employeurs les informations relatives à la main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail.

ARTICLE 6: "Une analyse du système d'emploi permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de l'entreprise, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1. les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation;
2. les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;

3. les lieux de travail;
4. les licenciements, mises à pied et rappels au travail;
5. les mesures disciplinaires et administratives;
6. l'organisation et la répartition du travail;
7. l'évaluation du rendement;
8. la formation et le perfectionnement"

Encore une fois, le C.S.F. se réjouit de la formulation détaillée de cet article et apprécie particulièrement la définition de la discrimination systémique qui y est incorporée. Cette définition, qui n'apparaissait pas dans la version du règlement de juillet 1983, est importante puisqu'elle précise ce qui caractérise la discrimination systémique. Elle planifie aussi le lien entre ce type de discrimination et le remède spécifique qui lui est appliqué, les programmes d'accès à l'égalité. Comme il s'agit là de notions nouvelles, il est utile, pour toutes les parties concernées par les PAE, de savoir à quoi elles se réfèrent.

La nomenclature des sujets devant faire partie de l'analyse est également essentielle; elle facilitera le travail des analystes qui fouilleront les différentes pratiques de gestion, à la recherche d'éléments discriminatoires. Il faut effectivement couvrir l'ensemble des politiques liées à la gestion, sans quoi un employeur, de bonne foi, pourrait négliger d'étudier un de ces aspects de sa gestion qui crée un effet d'exclusion discriminatoire. Cette évaluation des causes est complexe et doit se faire avec minutie et en profondeur. L'expérience a démontré que, pour être capable d'identifier la discrimination systémique, il ne faut pas seulement s'arrêter à l'analyse des pratiques les plus courantes de gestion. La CDP a décelé, au cours de ses enquêtes, des actes discriminatoires à des stades insoupçonnés de la gestion qu'il a énumérés et, qu'heureusement, le législateur a repris dans cette version du projet de règlement.

En conclusion, le C.S.F. recommande l'adoption de l'article "6" tel que rédigé.

ARTICLE 7 : "Les mesures d'égalité des chances et les mesures de redressement sont des mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit notamment en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Les mesures de redressement visent à éliminer la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels".

Le C.S.F. endosse la formulation proposée de l'article "7" qui, d'une part, établit la nécessité de deux types de mesures pour atteindre l'objectif visé par les PAE tel qu'énoncé dans la loi 86 et, d'autre part, définit à notre satisfaction ces deux types de mesures.

Nous tenons à souligner l'importance de reconnaître les mesures de redressement comme essentielles à tout PAE. Elles constituent la spécificité d'un PAE et la clé de la lutte à la discrimination systémique en accélérant le processus normal de correction amorcé par l'application des mesures d'égalité des chances. Il était crucial que le législateur définisse correctement cette expression et il a réussi. On y retrouve les mots essentiels caractérisant cette réalité: éliminer la discrimination...en accordant temporairement... des avantages préférentiels.

En conclusion, le C.S.F. recommande l'adoption de l'article "7" sans modification.

ARTICLE 8 : "Un programme peut également prévoir des mesures de soutien.

Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise".

Encore une fois, le législateur a bien défini ce qu'il entend par l'expression "mesures de soutien". Ces précisions éviteront bien des débats. Le C.S.F. recommande l'adoption de l'article "8" tel que proposé.

ARTICLE 9 : "L'employeur porte à la connaissance de ses employés l'ensemble des mesures d'égalité des chances, de redressement et, s'il y a lieu, de soutien prévues par le programme".

Cet article vise à ce que l'employeur informe ses employé(es)de l'existence du PAE dans son entreprise. De toute façon, il est tout à l'avantage de l'employeur de porter à la connaissance de sa main-d'oeuvre, les actions entreprises pour éliminer la discrimination subie par certains des employés(es). Le C.S.F. est convaincu que la collaboration de ces derniers est essentielle au succès de la mise en oeuvre du PAE dans l'entreprise. Il est certain que les moyens mis en oeuvre par l'employeur pour corriger les problèmes de discrimination constituent l'information la plus importante mais la connaissance des objectifs numériques fixés par l'employeur de même que de son échéancier n'est pas dépourvue d'intérêt. C'est pourquoi le C.S.F. recommande que non seulement les employés(es) soient informés(es) des mesures adoptées par l'employeur mais également de l'ensemble des éléments du programme d'accès à l'égalité mentionnés à l'article "2".

ARTICLE 10 : "L'employeur confie la responsabilité de l'implantation du programme à un employé en autorité. Celui-ci a notamment pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu".

Le C.S.F. reconnaît l'importance pour le législateur de désigner à qui incombera la responsabilité du PAE et quelles seront ses fonctions. A cet égard, nous sommes pleinement satisfaites et recommandons l'adoption de l'article 10.

A l'instar de la Commission Abella, nous souhaitons qu'un autre article précise la nécessité d'un comité tripartite qui verra à assister l'employé(e) en autorité dans la mise en oeuvre du PAE.

> "Que les employeurs soient tenus d'organiser sur les lieux de travail des comités tripartites d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la partie patronale, de la partie syndicale ainsi que des groupes cibles"[11].

Nous sommes convaincues du bien-fondé d'associer les employés(es); l'expérience ailleurs le prouve. Citons à titre d'exemple la Commission emploi et immigration Canada, actuellement responsable de soutenir la mise en application des PAE au niveau fédéral:

> "Il faut, dès le début, assurer la participation des dirigeants syndicaux locaux et des représentants syndicaux de l'entreprise, à la fois parce que le plan d'action positive aura vraisemblablement des répercussions sur la convention collective et parce que le syndicat joue un rôle essentiel au chapitre de la communication avec les travailleurs et de l'obtention de leur appui"[12].

Déjà le législateur québécois a prévu, dans l'application de la loi sur la santé et sécurité au travail, la création de comités paritaires ayant de nombreuses responsabilités d'exécution et de surveillance (art.78 de la loi 17). C'est en se basant sur le bien fondé de telles modalités et étant convaincu que les mêmes raisons s'appliquent aux programmes d'accès à l'égalité, que nous endossons aujourd'hui, dans le cadre de la réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité, la recommandation de la Commission québécoise des droits de la personne[13] à l'effet que le législateur crée à l'employeur l'obligation suivante: mettre sur pied un comité de développement et de coordination du programme qui aurait notamment pour fonctions:

1. d'effectuer ou coordonner les diverses analyses nécessaires à l'élaboration du programme;
2. de faire les recommandations découlant de ces analyses;
3. de coordonner les mesures de mise en application du programme dans le cadre de l'échéancier prévu.

Selon la CDP, la nécessité d'un tel comité se justifie ainsi:

> "La mise sur pied d'un tel comité conjoint devrait permettre, par exemple, d'atténuer les résistances au changement, de profiter de la contribution de tous et chacun, de réduire les sources d'insécurité, d'inspirer confiance aux membres des groupes victimes de discrimination et de permettre aux personnes de s'approprier le changement"[13]. p.23.

Ce comité serait composé de représentants(es) des employés(es) (membres du syndicat s'il y a lieu), de représentants(es) de l'employeur et de porte-parole des groupes cibles. Ces trois instances seraient impliquées au même titre dans l'implantation du dit programme.

En conclusion, le C.S.F. recommande l'ajout d'articles précisant la création d'un comité tripartite de développement et de coordination de même que sa composition et son mandat.

ARTICLE 11 "L'employeur auquel s'applique un programme fait parvenir annuellement à la Commission un rapport écrit comprenant une description:

1. de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;
2. des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport à l'échéancier prévu;
3. des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme et, le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;
4. le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme".

Le C.S.F. est tout à fait en accord avec l'obligation précisée par le législateur à l'effet que l'employeur fasse parvenir à la Commission un rapport annuel sur l'état de son PAE. Les quatre éléments devant en faire

partie sont justes et raisonnables. Nous considérons toutefois qu'en plus des informations fournies par l'entreprise sur son PAE, il importe que celle-ci fasse connaître également la composition de sa main-d'oeuvre.

Une image claire de la représentation des groupes cibles n'apparaîtra que si les informations suivantes sont disponibles: secteurs d'activité des salariés(es), leurs catégories professionnelles, leurs échelles de rémunération, le nombre d'employés(es) recruté(e), ayant bénéficié d'une promotion ou ayant quitté l'entreprise. Nous demandons, en conséquence, qu'il soit stipulé au règlement que ces informations soient fournies annuellement à la CDP par tout employeur auquel s'applique un programme d'accès à l'égalité.

. Responsabilité de la C.D.P.

Par ailleurs, afin de rendre comparable ces informations d'une entreprise à l'autre, le législateur québécois devrait préciser dans son règlement que les exigences en matière de collecte de données devront être normalisées et précisées par la C.D.P.; en fait, que ce dernier fournisse aux entreprises le formulaire unique à remplir. Dans le projet de loi C-62, on prévoit qu'un règlement précisera la forme et les modalités à respecter pour compléter le questionnaire. Par contre, en France, on exige que les employeurs fournissent certaines statistiques, sans toutefois les contraindre à les présenter à l'intérieur d'un seul et même formulaire, ce qui engendre des difficultés de comparaison.

. Dépôt d'un rapport public au parlement

La Commission Abella a également recommandé:

> ."Que les résultats de chaque employeur soient comparés à ceux des autres entreprises du même secteur d'activité ou de la même région, de même qu'à son rendement antérieur.
>
> ."Que l'organisme chargé de l'application de l'équité en matière d'emploi rende publiques les données de l'employeur, l'analyse de Statistique Canada et sa propre évaluation en déposant chaque année un rapport au parlement".[14]

Ainsi, l'application au Québec de ces deux recommandations signifierait que la CDP, avec l'aide d'un organisme de statistiques tel le Bureau de la statistique du Québec qui collecte déjà des informations auprès des employeurs, dépose annuellement à l'Assemblée nationale, un rapport comparé des données de main-d'oeuvre de chaque entreprise qui applique un PAE.

Déjà, le projet de loi fédéral C-62 prévoit de telles modalités de contrôle:

> 7. Chaque année le ministre regroupe les rapports visés à l'article "5" en un ensemble qu'il peut assortir d'une analyse. Il fait déposer ces documents devant chaque chambre du Parlement dans les meilleurs délais mais au plus tard à la fin de l'année.
>
> 8. Le public peut consulter les rapports visés à l'article "5" aux lieux désignés par le ministre et en obtenir copie auprès de celui-ci contre versement des droits réglementaires.

Le C.S.F. croit, tout comme la Commission Abella, en l'efficacité de ce mécanisme de contrôle. Pour une entreprise, le fait d'être publiquement comparée à d'autres de la même région et du même secteur d'activité constitue certes un moyen efficace pour la faire agir. Les employeurs non performants seront de plus en plus gênés de rendre publiques des statistiques démontrant une évidence de discrimination ou tout au moins une stagnation de leur situation. D'ailleurs, aux Etats-Unis, la principale ou tout au moins l'une des premières motivations des entreprises à agir dans le domaine de l'action positive est reliée à la publicité qui en est faite et à la bonne image qui en résulte. Voilà, à ce sujet, ce

que John Feild, directeur exécutif d'une Commission présidentielle sur l'Equal Employment Opportunity, a rapporté comme témoignage d'un employeur:

> "Our experience with the affirmative action program requirements has enabled us to become better managers, our employees to become more productive and our reputation for corporate responsability has been enhanced in the communities where we operate...For our part, affirmative action is here to stay. It's good business practice"[15].

En conséquence, le C.S.F. recommande que l'article 11 tel que formulé soit complété par un cinquième élément, soit une description statistique de la main-d'oeuvre dans l'entreprise et par un article précisant que la CDP est responsable de la collecte standardisée de ces données, de leur compilation, de leur analyse et, enfin, de leur dépôt annuel à l'Assemblée Nationale.

SECTION III Egalité dans les services d'éducation offerts au public

Le législateur a consacré cinq articles du règlement à préciser les modalités d'application des PAE dans le domaine de l'éducation. Le C.S.F. se réjouit que le gouvernement donne suite ainsi aux recommandations qu'il lui a déjà formulées à ce sujet.

Le C.S.F. tient à souligner l'importance d'implanter des PAE non seulement dans le domaine de l'emploi mais également dans celui de l'éducation puisque la discrimination systémique vécue en emploi est largement tributaire de celle constatée à l'école. Si, à long terme, nous voulons éliminer la discrimination partout, on ne peut compter uniquement sur la formation offerte aux adultes dans le cadre d'un PAE en emploi; il faut agir

à la source du problème et instaurer des PAE dans le domaine de l'éducation aux trois niveaux d'enseignement puisque actuellement la formation professionnelle est partout très sexualisée, bien que de façon plus importante lorsque le niveau de scolarité est moins élevé. Pour modifier la composition de la main-d'oeuvre au profit des groupes cibles, il faut donc que parallèlement on change la répartition de la clientèle scolaire entre les différentes champs de formation. C'est pourquoi, le C.S.F. appuie sans réserve l'inclusion de ces articles dans le règlement.

CONCLUSION

La tenue de cette Commission parlementaire est, pour le C.S.F., l'aboutissement d'un long processus au cours duquel il a sollicité du gouvernement, depuis les premières années de son existence, que des gestes soient posés en vue de corriger les effets de la discrimination systémique qui s'exerce à l'endroit des femmes. La mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité est apparu comme un moyen nécessaire dans la marche des femmes vers l'égalité. Un premier geste d'une importance capitale a été posé récemment par le législateur lorsqu'il a permis que de tels programmes soient autorisés en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne.

A l'occasion de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises, tenue en mai dernier, le gouvernement faisait part de son intention de voir adopter dans les meilleurs délais le règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Il annonçait en plus qu'il entendait soumettre les entreprises de grande taille qui obtenaient des contrats importants du gouvernement, à l'obligation d'appliquer des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes. Enfin, un comité chargé d'aviser le gouvernement en matière de programmes d'accès à l'égalité devait être créé. Il va sans dire que le Conseil est heureux de ces initiatives.

Par le mémoire qu'il soumet à cette commission parlementaire, le Conseil rappelle toutefois qu'il importe que ces propositions soient précisées et qu'elles fassent l'objet d'une politique gouvernementale clairement définie. Il en est ainsi, notamment de l'obligation contractuelle qui ne pourra être mise en oeuvre avant que les modalités d'application ne soient énoncées. Le Comité aviseur devra être élargi pour que le C.S.F. et les travailleuses de toutes conditions y soient représentées. Nous pensons surtout à l'importance d'associer les femmes non syndiquées aux travaux de ce comité.

Enfin, les commentaires formulés au sujet du règlement font état, globalement, de la satisfaction du Conseil relativement à la plupart des articles qui le composent. La définition d'un programme d'accès à l'égalité, les étapes à suivre pour en assurer le succès, l'application de tels programmes au secteur de l'éducation sont autant de composantes du règlement qui répondent aux demandes antérieures du C.S.F. Toutefois, l'article 1, le plus fondamental du règlement, celui qui en définit la portée, ne peut être maintenu tel que formulé sous peine de voir ce règlement tant attendu perdre beaucoup de sa pertinence. En effet, si le règlement devait être adopté dans sa forme actuelle, nous disposerions d'une merveilleuse définition d'un programme d'accès à l'égalité et d'un mode d'emploi efficace mais rares seraient les employeurs qui y seraient assujettis. Les employeurs pourraient, bien sûr, adopter des PAE, mais sans qu'aucun contenu ne soit attaché à de tels programmes. Il deviendrait alors très difficile de connaître les réalisations en matière de PAE, d'évaluer le chemin parcouru et celui qui reste à parcourir. La confusion qui s'instaurerait ainsi risquerait de décevoir beaucoup les femmes qui se sont battues depuis longtemps pour que soient appliqués ces programmes d'accès à l'égalité.

Le C.S.F. tient à rappeler à quel point il compte sur l'adoption de ce règlement amendé comme il le suggère pour qu'enfin nous disposions d'un moyen efficace pour contrer la discrimination systémique. Les femmes constituent actuellement le groupe cible le plus nombreux visé par l'application des PAE. Désavantagées et discriminées par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre, leur situation ne résulte pas du hasard mais bien de l'ensemble des règles régissant la société et qui ont pour effet de défavoriser certains groupes sur le marché

du travail. Ce n'est pas en réglant des plaintes individuellement, si nombreuses soient-elles, qu'on peut espérer enrayer les barrières discriminatoires inscrites dans un système social. Les programmes d'accès à l'égalité permettent de s'attaquer à ce caractère systémique de la discrimination et c'est pourquoi nous souhaitons qu'ils soient appliqués dès maintenant.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

PREAMBULE

1 - Que soit instaurée par le gouvernement, une politique globale en matière de programmes d'accès à l'égalité comprenant les intentions gouvernementales touchant les programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique, les modalités d'application de l'obligation contractuelle, le mandat et la composition du comité aviseur, les mesures de soutien aux institutions publiques en vue de la mise en oeuvre des PAE, le pairage d'entreprises françaises et québécoises qui appliquent des PAE de même qu'un mode de fonctionnement et les sommes disponibles au fonds d'aide annoncé par le gouvernement en vue de soutenir les femmes dans leurs démarches auprès des tribunaux.

2 - Que soient revisés les critères visant à définir les entreprises qui bénéficient de contrats du gouvernement et qui seront tenus d'appliquer des PAE.

3 - Que les entreprises qui bénéficient de subventions substantielles du gouvernement soient également tenues d'appliquer des PAE.

4 - Que l'obligation faite aux entreprises d'appliquer des PAE en vertu des recommandations"2" et"3" soit effective avant 1986.

5 - Que la composition du comité aviseur sur l'accès à l'égalité soit revisée de façon à ce que les femmes non syndiquées y soient représentées au même titre que les organismes patronaux et le milieu syndical. Que le C.S.F. soit également membre du comité.

SECTION I

Article 1[1]: Que le présent règlement s'applique à toute personne qui élabore, implante ou applique un programme d'accès à l'égalité. De façon plus précise:

1- que les programmes volontaires soient assujettis au règlement sur les PAE;

2- que le règlement s'applique également aux ministères et organismes du gouvernement;
que le législateur porte en annexe du règlement la liste des organismes concernés;

3- que l'obligation pour les institutions publiques de se conformer au règlement soit prévue à l'article 1;

4- que le présent règlement s'applique à l'obligation contractuelle et comprenne les modalités spécifiques la concernant.

SECTION II

Article 2[2] - Article 3[3] - Article 4 [4] - Article 6[5] - Article 7[6] - Article 8[7]

que les articles 2, 3, 4, 6, 7 et 8 soient adoptés comme proposés.

---

(1) Voir le libellé de l'article 1 à la page 6 du mémoire
(2) Voir le libellé de l'article 2 à la page 12 du mémoire
(3) Voir le libellé de l'article 3 à la page 13 du mémoire
(4) Voir le libellé de l'article 4 à la page 15 du mémoire
(5) Voir le libellé de l'article 6 à la page 17 du mémoire
(6) Voir le libellé de l'article 7 à la page 19 du mémoire
(7) Voir le libellé de l'article 8 à la page 19 du mémoire

Article 5[1]: Que l'article 5 soit maintenu dans son intégralité;
Que soit ajouté un second alinéa précisant que le gouvernement fournit aux employeurs les informations relatives à la main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail.

Article 9[2]: Que non seulement les employés(es) soient informés(es) des mesures adoptées par l'employeur mais également de l'ensemble des éléments du programme d'accès à l'égalité mentionnés à l'article 2.

Article 10[3]: Que l'article 10 soit adopté comme proposé.

Que soit prévu au règlement, la création d'un comité tripartite de développement et de coordination, de même que sa composition et son mandat.

Article 11[4]: Que l'article 11 soit complété par l'obligation faite aux employeurs de fournir une description statistique de la main-d'oeuvre dans l'entreprise.

Que la CDP soit responsable de la collecte standardisée de ces données, de leur compilation, de leur analyse et, enfin, de leur dépôt annuel à l'Assemblée nationale.

---

(1) Voir le libellé de l'article 5 à la page 16 du mémoire
(2) Voir le libellé de l'article 9 à la page 20 du mémoire
(3) Voir le libellé de l'article 10 à la page 20 du mémoire
(4) Voir le libellé de l'article 11 à la page 22 du mémoire

SECTION III

Article 12 et suivants:

Le C.S.F. appuie sans réserve l'inclusion de ces articles relatifs à l'égalité dans les services d'éducation offerts au public.

REFERENCES

1. C.S.F., Mémoire présenté à la Commission permanente de la Justice concernant la Charte des droits et libertés de la personne, 1981-09-04, 45 p.

2. Carpentier, Renée, Commentaires du C.S.F. sur le projet de loi 86, loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, 1982-09-02, 26 p.

3. Messier, Suzanne, Avis sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les programmes d'accès à l'égalité, C.S.F. , 1983-10-18, 60 p.

4. Québec, le 17 mai 1985, Le gouvernement propose des mesures concrètes pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, 4 p.

   Sainte-Foy, le 13 juin 1985, Décision du Conseil des ministres concernant les programmes d'accès à l'égalité, 3 p., Cabinet du ministre de la Justice.

5. Québec, le 26 juin 1985, Les programmes d'accès à l'égalité: le C.S.F. accueille favorablement la décision du Conseil des ministres, 3p., Conseil du statut de la femme.

6. Cabinet du Ministre de la Justice, Décision du Conseil des ministres concernant les programmes d'accès à l'égalité, communiqué de presse, 13 juin 1985.

7. Messier, Suzanne, op.cit. p.5-6.

8. Sauf dans les cas des programmes recommandés par la C.D.P. ou imposés par le tribunal.

9. Abella, Rosalie, Egalité en matière d'emploi, Rapport d'une Commission royale, octobre 1984, 426 p., p.235.

10. Saskatchewan, Commission des droits de la personne, Affirmative Action: A case Book of Legislation and Affirmative Action Programs in Saskatchewan, mars 1983, 200 p.

11. Abella, op.cit., p.283

12. Emploi et immigration Canada, Action positive, manuel de formation technique, Approvisionnements et services, Ottawa, 1982, 159 p., p.52

13. Commission des droits de la personne du Québec, Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le projet de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité, Montréal, 24 nov. 1983, 63 p., p.22

14. Abella, op.cit. p.285.

15. Feild, John, Affirmative Action, A fresh look at the Record twenty-two Years After the Beginning, Center for National Policy, Washington, 1983, 89 p. p.51-52.